Рассмотрено:

на педагогическом совете

протокол № 2 от 11.11.2016г.

Утверждаю

Директор Э.А.Пицхелаури

Приказ №146 от 14.11.2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулировании труда работников

Общие положения

1.1. Положение о стимулировании труда (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 19 (далее - Учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, в развитии творческой активности и инициативы, в достижении наилучших результатов профессиональной деятельности.

1.2. Настоящее Положение регламентируется следующими основополагающими законодательными и нормативными правовыми актами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 21.06.2016 года № 229 «Положения об оплате труда работников организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Северная Осетия-Алания»

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам Учреждения, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.4. Материальное стимулирование работников Учреждения производится из стимулирующей части фонда оплаты труда. Стимулирующая часть фонда оплаты труда должна составлять не более 30 процентов средств, направляемых на оплату труда.

1.5. Основаниями для стимулирования работников Учреждения являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.

1.6. Стимулирующие выплаты по итогам работы в первом полугодии производятся ежемесячно в январе - мае, по итогам работы во втором полугодии в августе – декабре.

1.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение (премирование) и стимулирование работников в соответствии с локальными актами Учреждения и включает в себя:

- надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ;
- премии.

1.8. Размеры надбавок, включаемых в стимулирующую часть фонда оплаты труда, устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

1.9. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя Учреждения по результатам оценки экспертной комиссии выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности .

1.10 Критерии и показатели деятельности работников Учреждения (за исключением руководителя) утверждаются руководителем Учреждения на основании примерных критериев и показателей, утвержденных Управлением образования г.Владикавказ.

1.11. Увольнение работника не лишает его права на получение надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ за отработанный период.

1.12. В пределах экономии фонда заработной платы в целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу может выплачиваться премия за соответствующий период на основании действующего положения о премировании и локального акта Учреждения.

1.13. Работник, имеющий дисциплинарное взыскания, не может претендовать на премирование и установление надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ.

2. Порядок установления стимулирующих выплат.

2.1. Основанием рассмотрения результатов деятельности работника Учреждения, для установления стимулирующих выплат, является его личное заявление.

2.2. Основанием отказа работнику, претендующему на получение стимулирующих выплат, в рассмотрении заявления и листа самооценки служат следующие факты зафиксированные за работником в течение двух последних периодов стимулирования:

2.2.3. дисциплинарные взыскания.

2.2.4. нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

2.2.5. нарушение санитарно-эпидемиологического режима;

2.2.6. нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;

2.2.7. нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;

2.2.8. обоснованные жалобы родителей на педагога (за низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики;

2.2.10. детский травматизм по вине работника;

2.2.11. халатное отношение к сохранности материально-технической базы;

2.2.12. пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения;

2.2.13.Работник нарушает правила внутреннего трудового распорядка в части неразглашения сведений, составляющих служебную и коммерческую тайны:

- содержание хозяйственных и трудовых договоров;
- размеры использования единого фонда оплаты труда;
- величина заработной платы любого сотрудника, величина вознаграждения;
- финансовое состояние Учреждения за любой период;
- содержание методов и технологий обучения, разработанных в Учреждении;
- содержание всех документов для служебного пользования;
- кадровые документы.

2.2.14. Работник принимает участие в судебных разбирательствах, наносящих ущерб престижу Учреждения или работникам Учреждения, в случае, если вина Учреждения или работников Учреждения не признана судом.
2.2.15. Работник совершает действия, порочащие имя Учреждения или конкретных работников Учреждения.
2.2.15.Работник получает неоднократные замечания со стороны координаторов проектов, важных для качественного обеспечения образовательного процесса.
2.2.16.За отказ и не качественное проведение процедуры государственной итоговой аттестации.
2.2.17. За отсутствие на работе без уважительной причины , а также нахождением на больничном листе более 14 дней.
2.3. Основными принципами оценки достижений работников Учреждения являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

2.4. Работник Учреждения, претендующий на установление стимулирующих выплат (далее - Претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями.
2.5. Каждому критерию присвоено определенное максимальное количество баллов. В целях эффективного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда минимальное количество баллов, которое должен набрать претендент – учитель составляет - 32, претендент - заместитель директора по воспитательной работе составляет – 50; Претендентам, не набравшим указанное количество баллов стимулирующая надбавка не выплачивается.

2.6. Экспертная комиссия, утвержденная приказом руководителя Учреждения, рассматривает материалы по самоанализу деятельности претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности претендента требованиям к установлению стимулирующих выплат или отказе.

2.7. На основании всех материалов экспертная комиссия составляет итоговый оценочный лист в баллах и утверждает его на своем заседании.

2.8. Претендент на получение стимулирующей части вправе подать в экспертную комиссию в течение 3 дней с момента ознакомления с оценочным листом обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления претендентом может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

2.9. Утвержденный экспертной комиссией оценочный лист оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами комиссии, протокол направляется в Управляющий совет Учреждения.

2.10.Управляющий совет заслушивает доклад руководителя Учреждения, рассматривает итоговые протоколы и оценочные листы и согласовывает персональные размеры стимулирующих выплат претендентам.

2.11. На основании итогового протокола экспертной комиссии и согласования с Управляющим Советом руководитель издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам Учреждения за высокие результаты и качество выполняемых работ. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы работникам.

3. Порядок определения размера и расчета стимулирующих выплат

3.1. Расчет размеров стимулирующих выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда производится два раза в год по итогам учебных полугодий.

3.2. Размер стимулирующих выплат каждому претенденту за определенный период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период;
- суммируются баллы, полученные всеми претендентами (общая сумма баллов);
- стимулирующая часть фонда оплаты труда делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;
- денежный вес умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяется размер стимулирующих выплат.